

# КАРАНТИН: что нужно учесть работодателю

## Чем установлен карантин.

- Карантин в Украине введен **постановлением КМУ от 11.03.20 г. № 211** (с учетом изменений, внесенных постановлением от 16.03.20 г. № 215) на период с **12.03.20 г. по 03.04.20 г.**
- Продлен до **24.04.20 г.** Постановлением КМУ от 25.03.2020 № 239
- Принято четыре антикризисных Закона от 17.03.20 г. № 530-IX, № 531-IX, № 532-IX и № 533-IX (вступили в силу с 17.03.20 г.).
- **Законопроект от 29.03.20 г. № 3275: изменения в КЗоТ**

## Варианты оформления отношений с сотрудниками

- дистанционная (удаленная работа);
- отправление работников в отпуск без сохранения заработной платы;
- предоставление работнику ежегодного или других отпусков;
- оформление простоя;
- установление неполного рабочего времени.
- введение гибкого графика работы

# Отпуск без сохранения заработной платы

- Законом от 17.03.20 г. № 530-IX внесены изменения в КЗоТ и Закон от 15.11.96 г. № 504/96-ВР «Об отпусках», касающиеся предоставления отпуска без сохранения заработной платы.
- Статья 26 Закона об отпусках дополнена нормой:

*«В случае установления Кабинетом Министров Украины карантина согласно Закону Украины «О защите населения от инфекционных болезней» срок пребывания в отпуске без сохранения заработной платы на период карантина не включается **в общий срок, установленный частью первой этой статьи**».*

# Отпуск без сохранения заработной платы

- Только с согласия работника письмо Минсоцполитики от 19.09.13 г. № 416/13/116-13).
- Период нахождения в отпуске без сохранения заработной платы включается в стаж, дающий право на ежегодный отпуск.

# Отпуск без сохранения заработной платы

## Образец формулировки приказа

...

У зв'язку із запровадженням на території України карантину згідно з постановою КМУ від 11.03.20 р. № 211 і тимчасовим призупиненням діяльності підприємства, на підставі ст. 26 Закону від 15.11.96 р. № 504/96-ВР «Про відпустки» і заяв співробітників наказую:

1. Надати відпустку без збереження заробітної плати на період з 12.03.20 р. по 24.04.20 р. \_\_\_\_\_

Підстава: заява працівника \_\_\_\_\_

...

# Оформление простоя

- **Простой** – это временная остановка работы, вызванная отсутствием организационных или технических условий, необходимых для выполнения работы, неотвратимой силой или другими обстоятельствами (ст. 34 КЗоТ).
- Оформляется **приказом**, с которым работников необходимо ознакомить под подпись.
- Согласия работников на оформление простоя **не требуется**.

# Оформление простоя

**В приказе необходимо указать следующие сведения:**

- **причина возникновения простоя.** В нашем случае причиной простоя является карантин, введенный Постановлением № 211, также можно указать реквизиты соответствующего решения местной власти;
- **продолжительность простоя.** Формулировка может быть такой: «Объявить простой на период с 17.03.20 г. по 24.04.20 г. (или до момента окончания карантинных мероприятий, введенных КМУ и органом местной власти)»;
- **перечень сотрудников, которых коснется простой;**
- **порядок оплаты времени простоя работникам предприятия.**



# Оплата простоя

Согласно ст. 113 КЗоТ, простой оплачивается в зависимости от причин его возникновения:

- по вине работника – **не оплачивается**;
- не по вине работника – оплачивается в размере **не ниже 2/3 тарифной ставки** установленного работнику разряда (оклада);
- в связи с производственной ситуацией, опасной для жизни или здоровья работника либо окружающих его людей и окружающей среды, – оплачивается исходя из **среднего заработка работника**.

Разъяснение Министерства образования и науки (письмо от 13.03.20 г. № 1/9-161): **за работником сохраняется средний заработок.**

**Законопроект № 3275 – оплата простоя в связи с карантином не ниже 2/3.**

# Оформление простоя

- **Образец формулировки приказа.**
- <...>
- 1. Оголосити простій і призупинити роботу ТОВ «А» на період із 17.03.20 р. до моменту закінчення карантинних заходів, установлених Кабінетом Міністрів України.
- 2. Всіх працівників звільнити від обов'язку бути присутніми на робочих місцях під час простою.
- 3. Оплачувати працівникам час простою в розмірі середнього заробітку на підставі ч. 3 ст. 113 КЗпП України.
- <...>

# Предоставление оплачиваемого отпуска

- По соглашению между работником и работодателем период отпуска, предусмотренный графиком отпусков может быть перенесен на другое время (ст. 80 КЗоТ). Например, может быть предоставлен на период карантина.
- Предоставление работнику оплачиваемого отпуска (при наличии у работника права на этот отпуск):
  - ежегодный отпуск;
  - дополнительный отпуск работникам, имеющим детей;
  - «чернобыльский» отпуск»
  - отпуск участникам боевых действий.

## Дистанционная работа

- **Работа надомников.** Положение об условиях труда надомников, утвержденным постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 29.09.81 г. № 275/17-99.
- На период карантина работодатель **может** поручить сотруднику выполнять работу, определенную трудовым договором, дома (пп. 1 п. 2 разд. II Закона от 17.03.20 г. № 530-IX).
- **По соглашению** между работодателем и работником.
- **Законопроект № 3275** – изменения в КЗоТ: ст. 24 – договор в письменной форме, ст. 60 КЗоТ – регламентация работы дистанционно.
- **Оформление:**
  - заявление работника;
  - приказ об изменении условий труда.

# Неполное рабочее время

- По соглашению с работником (ст. 56 КЗоТ).
- Неполное рабочее время: неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.
- Оплата пропорционально отработанному времени.
- **Оформление документов:**
  - заявление работника;
  - приказ.

# Неполное рабочее время

**В приказе необходимо указать:**

- вид неполного рабочего времени: неполный рабочий день или неполная рабочая неделя;
- режим работы;
- период, на который устанавливается неполное рабочее время.

## Гибкий график

- **Гибкий режим рабочего времени** – это форма организации труда, при которой начало, окончание и продолжительность рабочего времени в течение рабочего дня подлежат саморегулированию.
- **Методические рекомендации** по установлению гибкого режима рабочего времени, утвержденные приказом Минтруда от 04.10.06 г. № 359.
- **Можно вводить** такой режим как для отдельных категорий работников, так и для отдельных структурных подразделений или для всего предприятия, если позволяет специфика деятельности.
- **Законопроект № 3275** – изменения в КЗоТ, ст. 60 касается гибкого режима работы.

## Гибкий график

Рабочее время должно быть разделено на **три составляющие** (п. 3.1 Методрекомендаций № 359):

- фиксированное время, когда работник обязан находится на рабочем месте;
- сменное время: начало и окончание рабочего дня может смещаться на усмотрение работника;
- время перерыва на отдых и питание.



# Мораторий на проверки

- На период с **18 марта по 31 мая 2020** года вводится запрет на проведение **органами Гоструда плановых проверок** (п. 2 Заключительных положений Закона № 530)
- Мораторий на проверки ЕСВ в период с **18.03.20 г. по 18.05.20 г.** (Закон от 17.03.20 г. № 533- IX).
- На официальных сайтах Главных управлений Гоструда в областях размещена информация о том, что органы Гоструда **временно прекращают проведение:**
  - плановых и внеплановых проверок;
  - инспекционных посещений по вопросам выявления неоформленных трудовых отношений

## Ответственность в период карантина

- Освобождение **от налоговых штрафов и пени** (Закон от 17.03.20 г. № 533-IX). Внесены изменения в Налоговый кодекс (Подраздел 10 раздела XX «Переходные положения» НК дополнен п. 52-1 – 52-5 )
- Освобождение **от штрафов и пени по ЕСВ** – за нарушения, допущенные в период **с 01.03.20 г по 30.04.20 г.** (Закон от 17.03.20 г. № 533-IX). Внесены изменения в Закон от 08.07.10 г. № 2464-VI. Не применяются штрафы за несвоевременную, неполную уплату ЕСВ, несвоевременную подачу отчетности по ЕСВ.

# Ответственность в период карантина

- **От штрафов за несвоевременную выплату зарплаты в период карантина освобождений нет!** Ст. 265 КЗоТ – 3 МЗП (более месяца); 1 МЗП за каждый случай – менее месяца



- **Уголовная ответственность за незаконные увольнения.**

**Статья 172 Уголовного кодекса.** Незаконное увольнение работника с работы по личным мотивам, а также иное грубое нарушение законодательства о труде влечет за собой наказание в виде:

- штрафа от 2 000 до 3 000 НМДГ (от 34 000 до 51 000 грн);
- или лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью. на срок до 3 лет;
- или исправительных работ на срок до 2 лет.